

الأهمية المرحلية للمدونة السلوكية



مركز البحوث والمعلومات

زيد المحبشي

وكالة الأنباء اليمنية (سبأ)

WWW.SABA.YE/AR



الأهمية المرحلية للمدونة السلوكية

مركز البحوث والمعلومات

زيد المحبشي

1444هـ / 2022م

وكالة الأنباء اليمنية (سبأ)

www.saba.ye/ar

المقدمة

تكتسب المدونات السلوكية أهمية كبيرة في ترسيخ الأخلاقيات المهنية، وإعادة الاعتبار للوظيفة العامة، وإعادة ثقة المواطنين بها، ومكافحة الفساد المالي والإداري، والانفلات والتسيب الوظيفي، ومعالجة الاختلالات والرتابة المكتبية، والقضاء على البيروقراطية القاتلة في المؤسسات الحكومية.

وفي هذا السياق يمكن فهم أهمية دعوة قائد الثورة السيد «عبدالمك الحوثي» لضرورة وجود مدونات سلوكية لضبط المسؤولية الاجتماعية: «المسؤوليات يجب أن تُضبط بمدونات سلوكية وجانب رقابي يساعد على تقوى الله سبحانه وتعالى وتفعيل مبدأ الثواب والعقاب، والتفريق بين المحسن والمسيئ، والملتزم المؤدي لمسؤولياته على نحو صحيح والمُفرط، أو الخائن في أداء مسؤولياته وأعماله».

مسؤولية أخلاقية ومجتمعية :

تلعب الأخلاقيات المهنية دور كبير في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، وهي بمثابة طوق النجاة لحفظ الأمم والمجتمعات والدول، وضمان سيرها واستمراريتها، لسبب بسيط هو ارتباط تقدم المجتمعات وازدهارها بمدى التزامها بالأخلاق الفاضلة من عدمه.

والاخلاق من الأساسيات التي دعا إليها ديننا الحنيف ونبينا صلى الله عليه وآله وسلم، يقول الله تعالى في الآية الرابعة من سورة القلم: «وإنك لعلی خلقٍ عظیم»، ويقول رسولنا الأكرم صلى الله عليه وآله وسلم «إنما بُعثت لأتمم مكارم الأخلاق»، وفي هذا تأكيد جلي وواضح على أهمية الأخلاق في ضبط السلوك الإنساني والمعاملات بين بني الإنسان.

وإذا غابت الأخلاق أصبح المجتمع يسير وفق قانون «الغاب»، وساده التوحش والتسلط والفوضى وأنا الهدامة، وضاعت حقوق المستضعفين، وانهارت الدول.

والأخلاق عامل مهم من عوامل بناء الشخصية الإنسانية الرسالية، ويختص هذا الجانب بمنظومة مترابطة من القيم والمثل والعادات والأعراف والمعايير، تساعد في الوصول بالذات الإنسانية الى الحالة «السوية»، ونقصد بذلك «مدى اتساق السلوك مع المعايير الأخلاقية في المجتمع وقواعد السلوك السائدة فيه».

وهذا يضعنا أمام ما يُسمى بـ«المسؤولية الاجتماعية»، ونعني بها: «مسؤولية الفرد الذاتية عن الجماعة أمام نفسه، وأمام الجماعة، وأمام الله، والشعور بالواجب الاجتماعي، والقدرة على تحمُّله والقيام به»، وسنحاول الحديث عن هذه المفردة في سياق هذه القراءة السريعة للمدونة لارتباطها الوثيق بها.

وهناك مشكلة كبيرة تعترض عملية تعزيز «المسؤولية الاجتماعية»، بسبب عدم توافر «قواعد مُحددة» تُوجه سلوك الموظف العام، وتضمن معاملته للمستفيدين من الخدمات المُقدمة من الجهة التي يعمل بها على مبدأ أخلاقيات المهنة، والمساواة بين الجميع.

وهذا يجعل من هامش مرونة الموظف الحكومي في التعامل مع المواطنين واسع جداً، وبالتالي زيادة احتمالات الفساد المالي والإداري والرشوة والاختلاس والمحسوبية وتغول الشللية واستغلال الوظيفة العامة لخدمة المصالح الشخصية، خاصة وأن الموظف لا يتم تدريبه أو تثقيفه على تقديم الخدمات العامة بروح عالية من النزاهة والمساومة بين المواطنين.

من هنا تأتي أهمية المدونات السلوكية في ترسيخ الأخلاقيات المهنية، وإعادة الاعتبار للوظيفة العامة، وإعادة ثقة المواطنين بها، ومكافحة الفساد المالي والإداري، والانفلات والتسيب الوظيفي، ومعالجة الاختلالات والرتابة المكتبية، والقضاء على البيروقراطية القاتلة في المؤسسات الحكومية.

وفي هذا السياق يمكن فهم أهمية دعوة قائد الثورة السيد «عبدالمك الحوثي» لضرورة وجود مدونات سلوكية لضبط المسؤولية الاجتماعية: «المسؤوليات يجب أن تُضبط بمدونات سلوكية وجانب رقابي يساعد على تقوى الله سبحانه وتعالى وتفعيل مبدأ الثواب والعقاب، والتفريق بين المُحسن والمُسيئ، والملتزم المؤدي مسؤولياته على نحو صحيح والمُفَرِّط، أو الخائن في أداء مسؤولياته وأعماله».

والغاية السامية من ذلك استكمال البناء المؤسسي وبناء الدولة اليمنية الحديثة التي

دعت إليها الرؤية الوطنية، وجعل جبهة البناء الداخلي تسير في خط موازي للجبهة العسكرية، وتعزيز انتصارات المجاهدين في جبهات العزة والكرامة بتحسين الداخل مؤسسات وأفراد، من عوامل الاختراقات الخارجية، والاختلالات الداخلية. وتعمل الكثير من الدول العربية بهذه المدونات، منها الأردن ومصر والجزائر والكويت والبحرين، ... وقائمة طويلة من الدول العالمية الكبيرة والمنظمات الأممية والشركات التجارية العابرة للقارات، إذن فهي ليست من ابتكارات «حكومة الإنقاذ» كي يستشيط البعض غضباً، وليست موجهة ضد أحد، بل هي لخدمة الصالح العام، وإن لم تخن الذاكرة فقد سبق للخدمة المدنية قبل أحداث م2010 إصدار كُتيب تضمن قائمة من الحقوق والواجبات والضوابط القانونية الخاصة بعمل الموظف العام وتوزيعه على موظفي الدولة في حينه، ولا تختلف المدونة الحالية عنه سوى في نقاط بسيطة فرضتها ضرورة المرحلة وما تتعرض له اليمن من عدوان «سعودي - إماراتي» آثم.

المكونات والمضامين:

حكومة الإنقاذ وسلطة المجلس السياسي الأعلى بصنعاء وترجمة لتوجيهات قائد الثورة دشنت في 7 نوفمبر 2022 بحضور رؤساء المجلس السياسي الأعلى والحكومة والبرلمان والشورى ومجلس القضاء الأعلى «مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات العمل في وحدات الخدمة العامة»، لتدخل بذلك حيز التنفيذ، وتكتسب الصفة الإلزامية، ولتكون دليلاً ومُرشداً وضابطاً، وبوصلة يهتدي بها الموظف العام في أداء مهامه، ومدخلاً للإصلاح الإداري الشامل.

تتكون المدونة من ستة أبواب، تحدث المُقنن في الأول عن التسمية والأهداف والإطار المرجعي ومؤشرات القياس وضمانات التطبيق، وشمل الثاني الحديث عن المبادئ والقيم والعوامل المساعدة في أداء المسؤولية العامة، والثالث عن المسؤوليات والواجبات، والرابع عن ضوابط التعامل مع البيانات وتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي، واختص الخامس بالحديث عن ضوابط تعزيز النزاهة ومكافحة الفساد والتعامل مع المال العام والمؤسسات العامة والشكاوى

والبلاغات، وتضمن السادس الأحكام العامة المتعلقة بالأداء الوظيفي. تُمثل هذه الرُزنامة «مجموعة القيم والسلوكيات التي يجب على الموظفين اتباعها أثناء أداء مهماتهم وتنظيم العلاقة فيما بينهم من جهة ومع جمهور المستفيدين من جهة ثانية».

وتعكس في مجملها احترام الموظف العام قواعد «العمل السليم» أو ما يُمكن تسميته بـ «الحُكم الصالح» أو «الإدارة الرشيدة» في مؤسسات الدولة بتلاوينها، والإخلاص الحقيقي للخدمة العامة، باعتباره «خادم» للمواطنين، واحترام مفهوم المواطنة، والاستعداد الطوعي للعمل بموجب قيم العدالة والفضيلة والنزاهة ومبادئ الشفافية ونُظم المساءلة، واحترام سيادة القانون وأحكامه، واحترام زملائه ومسؤوليه ومرؤوسيه. وهي واحدة من عدة خطوات إصلاحية تعتزم قيادة الدولة في صنعاء تدشينها في العام 1444 هـ، وفقاً لفخامة رئيس المجلس السياسي الأعلى «مهدي المشاط» من أجل الارتقاء بالعمل المؤسسي.

الحيثيات والأسباب:

أدت حكومة الإنقاذ في مرحلة فارقة من تاريخ اليمن بما يحوطها من عدوان خارجي غاشم وأزمات داخلية متراكمة ومتفاقمة ومتناسلة، عجزت السلطات المتعاقبة عن حلّلت عُقدها، وأخطرها غول الفساد المالي والإداري، ما ألقى على عاتقها مسؤولية جسيمة لا تُحسد عليها.

وهناك قائمة طويلة من الأسباب التي أدت إلى حدوث الاختلالات الإدارية في مؤسسات الدولة، واستفحال داء الفساد المالي والإداري، وتحول الوظيفة العامة من عمل مُقدس لخدمة الناس إلى بؤرة للفساد والإثراء السريع على حساب المستضعفين، بما لذلك من آثار كارثية على سلوك وأخلاقيات الموظف العام، وخصوصاً الطبقات الإدارية القيادية من الفئات الوسطى وما فوق، أهمها:

1 - غياب المعايير والضوابط الأخلاقية في العمل الحكومي، وعدم سلامة المناخ التنظيمي والأدوات التنظيمية التي يقوم عليها.

- 2 - انخفاض العائد المادي من الوظيفة العامة، وعدم تناسبه مع مُتطلبات الحياة المعيشية للموظفين، بالتوازي مع ازدياد سوء الأوضاع الاقتصادي.
- 3 - غياب القدوة الحسنة والالتزام من القيادات السياسية المتعاقبة.
- 4 - تأثير القيم والأخلاق الاجتماعية التي تُشجع على الانحراف، بما في ذلك تعصب الموظف الحكومي لأبناء أسرته أو قبيلته أو محله أو حزبه .. إلخ.
- 5 - ضعف الرقابة الإدارية وعدم وجود الجزاء الرادع والتهاون في مُحاسبة الموظف المخالف للقوانين.

ناهيك عن التداعيات الكارثية لسنوات العدوان الثمان على وضع الموظف الحكومي وتردي الأحوال المعيشة، ما أوجد بيئة خصبة للفساد. حكومة الانقاذ بإمكانياتها المعدومة تسعى جاهدة في حدود الممكن المُتاح لإصلاح ما يمكن إصلاحه بما لا يضر بالموظف العام، وبما يُساعد في ذات الوقت على تجويد الخدمات العامة المُتاحة، انطلاقاً من إصلاح النفوس وتهذيب السلوك الوظيفي وصولاً إلى الإصلاح المالي والإداري الشامل.

الأهداف والغايات:

تُعتبر «المسؤولية الاجتماعية» المدخل الرئيسي لخلق «السلوك الوظيفي القويم» وتهذيب الأخلاق الإنسانية، وهي لغة: «ما يكون به الانسان مسؤولاً أو مُطالباً به عن أمورٍ أو أفعالٍ أتاها»، واصطلاحاً: «وعي الفرد المرتبط بأساس معرفي بضرورة سلوكه نحو الجماعة وله تأثير في تحديد مجرى الأحداث التالية»، وفي مفهوم الباحث الفلسطيني «أسامة محمد خليل الزيناتي»: «مسؤولية الفرد عن نفسه ومسؤوليته تجاه أسرته ومجتمعه وعمله ووطنه ودينه، ويتم ذلك من خلال فهمه الحقيقي لدوره في المجتمع»، وعدم فهم دور الفرد في المجتمع واحدة من الإشكاليات التي تحول دون تفعيل مبدأ العمل بروح «الفريق الواحد».

ويعتبر الكاتب «مقداد يالجن» أخلاقيات العمل في كل المعاملات زينة الموظف

وحليته الجميلة، وبقدر ما يتحلّ بها يُضفي على نفسه جمالاً وبهاءً، وقيمة إنسانية، وهي ضمانة لتحقيق السعادة والطمأنينة والاستقرار النفسي.

وتُعرّف «أخلاقيات العمل»، بأنها: «مجموعة من المبادئ والمواقف والمعايير والقيم والأعراف والتقاليد، التي تُوجه السلوك وصناعة القرار»، وهي جزء متأصل في العمل المهني للموظفين العموميين، ومرجعاً للسلوك المطلوب منهم، ومقياس بيد المجتمع في تقييم أدائهم سلباً وإيجاباً، ومضبطة لضمان أن تكون تصرفات موظفي الدولة بتلاوينهم في خدمة المصلحة العامة والصالح العام.

ويحصر الكاتب «سعد الدين مسعد هلالي»، «الصفات الأخلاقية» الواجب توافره في الموظف الحكومي وموظفي القطاع الخاص وكل من يرتبط علمه بخدمة الناس، في خمس مجموعات، هي:

- 1 - الطهارة والقدسية: تتمثل في حسن السيرة والسلوك وجودة الأداء والالتقان والإخلاص والتفاني في العمل.
- 2 - الاستقامة: تقتضي المشورة والوفاء والصدق.
- 3 - التعاون: تستلزم تعميق معاني الأخوة والاحترام والصبر.
- 4 - الأمانة: تشمل عدم افشاء السر والاستغلال والكذب.
- 5 - المحبة: تشمل معاني التواد والإحسان والإيثار.

ويربط الباحث «سعيد الغامدي» «الأخلاقيات المهنية» بعاملين في غاية الأهمية والخطورة، هما:

- 1 - التركيز على المفهوم الشامل للأخلاق، وذلك من أجل الحيلولة دون إصابة الموظف بـ «الإفصام الأخلاقي»، فيعيش في عمله بخُلقٍ معين يرى أن فيه تحقيقاً لمصلحته، ويعيش خارج عمله بخُلقٍ مغاير لما هو عليه في عمله.
- 2 - ترسيخ مبدأ الثواب والعقاب، كي لا تتحول أخلاقيات العمل الى مجرد تصرفات نفعية.

وقد حرص المُقنن اليمني على استيعابها وتضمينها في بنود المدونة السلوكية، كما

أنها من البديهيات التي لا يمكن تجاوزها في بناء الذات الانسانية الرسالية بإجماع كل العقلاء، وتجذير الهوية الإيمانية لمجتمع يمن الأنصار، وبناء الدولة اليمنية الحديثة، وصولاً إلى بناء منظومة متكاملة من النزاهة في العمل العام، وهي الغاية الأساسية لبناء قطاع عام فعّال يحظى باحترام المواطنين، وتحصين المجتمع ضد ظاهرة الفساد، وتوفير الآليات الفعّالة للتعامل مع ظواهره.

وتسعى «المدونة السلوكية» لتحقيق روزنامة من الأهداف، أبرزها:

- 1 - إرساء معايير ومبادئ وقواعد سلوكية إيمانية وأخلاقية واضحة بدلاً من الإرتجال والاجتهادات الشخصية، تُعزز القيم المهنية، والأخلاقية، وتضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤمنون على مصالح الدولة، وتبني الهوية الإيمانية لموظفي الدولة، من أجل تأدية واجباتهم الوظيفية على أسس من العدل والاستقامة والنزاهة والموضوعية والحيادية والشفافية والتعاون والايثار والكفاءة والإخلاص والولاء لله ولرسوله ولقيادتهم الجهادية المؤمنة وللوطن.
- 2 - تصحيح مفهوم الوظيفة العامة باعتبارها خدمة للناس، وإحساناً إليهم، ومسؤولية تُجسد من خلالها العبودية لله، بعيداً عن التسلط والاستغلال النفعي الشخصي.
- 3 - رفع كفاءة وفاعلية أداء وحدات الخدمة العامة، وتجويد خدماتها، وزيادة الإنتاج.
- 4 - تعزيز الثقة والمصادقية المتبادلة والاحترام المتبادل بين المواطنين، وموظفي وحدات الخدمة العامة، والتمسك بالأخلاق السامية في التعامل مع المرؤوسين ومُتلقي الخدمة، بما لذلك من أهمية في تحقيق الطمأنينة والتماسك، والقضاء على الفوضى والمشاكل بين الأفراد، وتخفيف حدة الصراعات الإدارية داخل المؤسسات الحكومية.
- 5 - ترسيخ أسس الرقابة الذاتية، وتوفير أداة قوية وفعّالة للرقابة الذاتية الداخلية بالمؤسسة الحكومية، وتفعيل مبادئ الإدارة الرشيدة على أرض الواقع.
- 6 - إيجاد وتنمية وخلق ثقافة مؤسسية تدعم القيم المهنية، وتُنمّي روح المسؤولية، وتُغرس مكارم الاخلاق لدى الموظف العام، وتجعله ينأى بنفسه عن مواطن الشبهات التي تنال من كرامة الوظيفة الحكومية وهيبتها.
- 7 - بناء علاقة متوازنة بين مفهوم السلطة والمسؤولية، والحقوق والواجبات، والتمكين

الحقيقي لإعمال قواعد المحاسبة، والجوانب الأخلاقية والمادية / الاقتصادية، بما يحفظ الحقوق، ويحول دون التعسف أو إساءة استعمال السلطة أو تكبيل الحريات الشخصية.

8 - حماية العاملين من ضغوط الرؤساء وتعليماتهم غير النظامية كمصدر للسلوك غير الأخلاقي، وحماية سمعة مؤسسات الخدمة العامة وصورتها أمام جمهور المستفيدين، وتحويل المناخ التنظيمي إلى مناخ تعاوني وإنساني مُثمر، بما يجعل من البيئة الوظيفية العامة أكثر شفافية ونزاهة.

النتائج والثمار:

يترتب على المدونة في حال التطبيق الدقيق لمُفرداتها، العديد من الآثار الإيجابية في المدى القصير والمتوسط والبعيد، من ذلك:

- 1 - تحسن المجتمع بصورة عامة، وإعادة الحياة إلى جسده المثلث بالجراح والآلام.
- 2 - تحسين جودة الخدمات التي تُقدمها مؤسسات الدولة بمختلف مسمياتها لمواطنيها.
- 3 - تلاشي الممارسات غير العادلة في مؤسسات الدولة، وتمتع الناس بتكافؤ الفرص، وجني كل موظف ثمرة جهده، واسناد العمل للأكثر كفاءة وعلماً.
- 4 - توجيه موارد الدولة لما هو أنفع، وتضييق الخناق على المحتالين، والوصوليين، وراكبي الموجة، والانتهازيين، وتوسُّع الفرص أمام المجتهدين والوطنيين المخلصين.
- 5 - دعم الرضى والاستقرار المجتمعي.
- 6 - خلق بيئة مُواتية للعمل بروح الفريق الواحد، وزيادة الإنتاجية، وثقة الموظف بنفسه وبجهة العمل وبالمجتمع.
- 7 - تقليل القلق والتوتر بين الموظفين.
- 8 - تقليل تعرُّض مؤسسات الدولة للخطر، من خلال تراجع معدل المخالفات والجرائم والمنازعات.

من هنا يمكن القول أن المدونة السلوكية مضبطة أخلاقية ومرجعية قانونية وترياق وقائي من الفساد المالي والإداري، والتسيب والانفلات والتسلُّط الإداري، والتغول

البيروقراطي، ومفتاح ناجع لمكافحة هذه الأثافي، وصمام أمان لحماية الجبهة الداخلية من محاولات العدوان العبري المُستميّة لتوظيف وتجيير واستغلال الاختلالات الداخلية في المؤسسات الحكومية في المناطق المحررة من أجل تحقيق ما عجزت عنه ترسانته العسكرية.

المراجع:

- 1 - أسامة محمد خليل الزيناتي، دور الأخلاقيات المهنية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالتعاون مع جامعة الأقصى، 2014.
- 2 - بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للطباعة والنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2009.
- 3 - حامد عبدالسلام زهران، علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، مصر - القاهرة، 1987.
- 4 - زيد يحيى المحبشي، مبدأ المكاشفة، بحث مخطوط، 2013.
- 5 - سعد الدين مسعد هلال، المهنة وأخلاقياتها: دراسة فقهية مقارنة بالقوانين الكويتية، مجلس النشر العلمي، الكويت، 2006.
- 6 - سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة الحكومية، دار الامة للطباعة، الجزائر، 1997.
- 7 - فهد احمد عطا الله الضمور، دور الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل لدى موظفي البلديات في الأردن، الأردن، 21 يوليو 2022
- 8 - مقدار يالجن، علم الاخلاق الإسلامية، عالم الكتب، الطبعة الاولى، 1993.
- 9 - الدكتور محمد عبدالكريم الحسيني، التدوين القانوني: أصوله وضوابطه، 22 فبراير 2021.
- 10 - تدابير الوقاية من الفساد المتعلقة بقواعد سلوك وأخلاقيات الموظفين العموميين في القانون الجزائري، 2019.
- 11 - موقع قناة وصحيفة المسيرة، صنعاء تدشن بدء العمل بمدونة السلوك الوظيفي، 7 نوفمبر 2022.

- 12 - مدونة السلوك الوظيفي، وأخلاقيات العمل في وحدات الخدمة العامة، وزارة الخدمة المدنية والتأمينات، صنعاء، نوفمبر 2022.
- 13 - مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة بجمهورية مصر العربية.
- 14 - مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة للمملكة الأردنية الهاشمية.
- 15 - مدونات الأخلاقيات: الاحتياجات والأغراض، مركز النزاهة، وزارة الدفاع النرويجية، أغسطس 2019.

